Le contrat de travail peut-il prévoir que le salarié interviendra directement chez des clients ?

Réponse courte

Il est possible de mentionner dans le contrat de travail que le salarié interviendra directement chez des clients, à condition que la clause soit rédigée de manière précise et conforme au Code du travail luxembourgeois. Cette mention doit notamment préciser la nature des missions, la fréquence ou la durée des interventions, les modalités de déplacement et de remboursement des frais, le périmètre géographique et les conditions de modification de ce périmètre.

La clause ne doit pas entraîner de subordination directe du salarié envers le client ni priver le salarié de ses droits fondamentaux (santé, sécurité, temps de travail, égalité de traitement, remboursement des frais professionnels, respect de la vie privée). Toute modification substantielle de ces éléments nécessite l'accord exprès du salarié. L'employeur reste responsable du respect de toutes les obligations légales, même lorsque le salarié intervient chez un client.

Définition

L'**intervention directe** d'un salarié chez des clients correspond à toute prestation de travail effectuée physiquement dans les locaux ou sur les sites d'un client de l'employeur, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Cette situation concerne notamment les salariés affectés à des missions de conseil, de maintenance, d'assistance technique, de formation ou à toute prestation externalisée, sans constituer une **mise à disposition** au sens du travail intérimaire.

Ce mode d'organisation ne doit pas entraîner une confusion de l'**autorité hiérarchique** ou disciplinaire, qui demeure exclusivement exercée par l'employeur. Le salarié conserve l'ensemble de ses droits et garanties issus du Code du travail luxembourgeois, même lorsqu'il intervient chez un tiers.

Questions fréquentes

Comment sécuriser une clause d'intervention chez les clients ?

Il faut rédiger la clause de manière détaillée, exclure toute subordination directe envers le client, informer le salarié des règles applicables sur le site, prévoir une procédure de signalement et assurer la traçabilité des interventions.

L'autorité hiérarchique peut-elle être déléguée au client ?

Non, ce mode d'organisation ne doit pas entraîner une confusion de l'autorité hiérarchique ou disciplinaire, qui demeure exclusivement exercée par l'employeur. Le salarié conserve l'ensemble de ses droits et garanties issus du Code du travail luxembourgeois.

Le contrat de travail peut-il prévoir que le salarié interviendra directement chez des clients ?

Oui, à condition que la clause soit rédigée de manière précise et conforme au Code du travail luxembourgeois. Elle doit préciser la nature des missions, la fréquence des interventions, les modalités de déplacement et de remboursement des frais, ainsi que le périmètre géographique.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle différence entre intervention chez le client et intérim ?

L'intervention chez le client concerne des missions de conseil, maintenance, formation ou prestations externalisées sans constituer une mise à disposition au sens du travail intérimaire. L'autorité hiérarchique reste exclusivement chez l'employeur, contrairement à l'intérim.

Quelles obligations de l'employeur lors d'interventions chez les clients ?

L'employeur doit garantir la traçabilité des missions, l'encadrement humain, le respect des règles de santé et sécurité (articles L.312-1 et suivants), l'égalité de traitement et le remboursement des frais professionnels selon l'article L.222-1 du Code du travail.

Quels sont les risques d'une clause d'intervention chez les clients ?

La clause ne doit pas entraîner de subordination directe envers le client ni constituer un prêt illicite de main-d'œuvre, prohibé par l'article L.132-1. Toute confusion d'autorité hiérarchique expose l'employeur à un risque de requalification et de contentieux prud'homaux.

Conditions d’exercice

Les principales conditions encadrant ce dispositif sont les suivantes.

Critère	Description
Lieu d'exécution	La mention d'une intervention directe chez des clients dans le contrat de travail est licite à condition de respecter les dispositions du Code du travail luxembourgeois relatives à la détermination du lieu de travail (**article L.121-4**), à la modification du contrat (**article L.121-7**), à la protection contre le prêt illicite de main-d'œuvre (**article L.132-1**), ainsi qu'aux obligations en matière de santé et sécurité (**articles L.312-1 et suivants**)
Protection des données	La clause doit être précise et ne peut avoir pour effet de priver le salarié de ses droits fondamentaux, notamment en matière de santé, sécurité, temps de travail, égalité de traitement, remboursement des frais professionnels et respect de la vie privée. L'intervention ne doit pas aboutir à une situation de prêt illicite de main-d'œuvre, prohibée par la législation
Traçabilité	L'employeur doit garantir la traçabilité des missions, l'encadrement humain du salarié et l'absence de subordination directe envers le client

Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur les modalités suivantes.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Élément	Détail
Conditions requises	La nature des missions concernées
Fréquence	La fréquence ou la durée prévisible des interventions
Mobilité	Les modalités de déplacement et de remboursement des frais professionnels
Portée	Le périmètre géographique des interventions
Cadre applicable	Les conditions de modification de ce périmètre
Lieu d'exécution	Toute modification substantielle de ces éléments nécessite l'accord exprès du salarié, conformément à l'**article L.121-7** du Code du travail. L'employeur demeure responsable du respect des obligations légales, y compris en matière de sécurité, de temps de travail, d'égalité de traitement et de documentation des interventions, même lorsque le salarié intervient chez un client

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **rédiger la clause** de manière détaillée afin d'éviter toute ambiguïté sur la nature des missions et le lieu d'exécution du travail. La clause doit **exclure toute subordination** directe du salarié envers le client, afin d'éviter la requalification en prêt de main-d'oeuvre illicite.

L'employeur doit **informer le salarié** des règles applicables sur le site du client, notamment en matière de sécurité, et **veiller à la compatibilité** de ces règles avec la législation luxembourgeoise. Il est conseillé de **prévoir une procédure de signalement** en cas de difficulté rencontrée chez le client.

L'employeur doit également **assurer la traçabilité** des interventions et rappeler que le pouvoir disciplinaire et de direction reste exclusivement exercé par lui. Il convient de **sensibiliser les salariés** à leurs droits et obligations lors d'interventions externes.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-4	du Code du travail : détermination du lieu de travail dans le contrat
Article L.121-7	du Code du travail : modification du contrat de travail et nécessité de l'accord du salarié pour toute modification substantielle
Article L.132-1	du Code du travail : interdiction du prêt illicite de main-d'œuvre
Articles L.312-1 et suivants	du Code du travail : obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail
Articles L.414-1 et suivants	du Code du travail : égalité de traitement et non-discrimination
Article L.222-1	du Code du travail : remboursement des frais professionnels La jurisprudence nationale impose que toute modification substantielle du lieu ou des conditions d'exécution du travail soit soumise à l'accord du salarié. Toute clause ambiguë ou contraire à l'ordre public social est réputée non écrite

Une clause d'intervention chez des clients doit être rédigée avec précision et vigilance. Toute délégation de l'autorité hiérarchique au client ou imprécision expose l'employeur à des risques de requalification en prêt illicite de main-d'œuvre et à des contentieux prud'homaux. L'employeur doit garantir la traçabilité, l'égalité de traitement et l'encadrement humain du salarié lors de ses missions externes.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.